

Dopo il Jobs act: ai contratti privi di requisiti si applica la disciplina del lavoro subordinato

Così si stana la falsa co.co.co.

Piena autonomia sul quando, come, dove delle prestazioni

Pagina a cura
DI VITANTONIO LIPPOLIS

Applicazione integrale della disciplina del rapporto di lavoro subordinato e irrogazione delle sanzioni sul collocamento. È quanto prevede il ministero del lavoro per i contratti di collaborazione privi dei requisiti introdotti dal Jobs act.

In attuazione della delega contenuta nella legge n. 183/2014, lo scorso anno il governo ha varato il dlgs n. 81/2015, meglio conosciuto come il codice dei contratti di lavoro. Fra le varie novità contenute nella riforma una delle più attese è certamente rappresentata dalla revisione della disciplina delle cosiddette co.co.co.. Il provvedimento, in vigore dallo scorso 25/06/2015, ha abrogato gli articoli da 61 a 69-bis del dlgs n. 276/2003 e, nel contempo, ha fatto salve le collaborazioni di cui all'art. 409 c.p.c.

A fronte della rimozione dell'onere di individuazione del progetto e del conseguente potenziale allargamento della platea di collaboratori la riforma ha introdotto, tuttavia, una sorta di «nuova presunzione di subordinazione» con indici che sostituiscono quelli precedentemente previsti per sanzionare gli abusi. Difatti, in continuità col principio contenuto nell'art. 1 del dlgs n. 81/2015 secondo cui il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, l'art. 2 del decreto stesso afferma che dall'1/1/2016 si applichi la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che risultano carenti di autonomia operativa, in quanto «si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». Il ministero del lavoro, con la recente circ. n. 3/2016, ha fornito alcune indicazioni operative che il personale ispettivo dovrà seguire al fine di valutare la genuinità dei contratti di collaborazione. Più in particolare la Direzione generale per l'attività ispettiva ha declinato le condizioni che, in caso di accertamento, faranno scattare le conseguenze repressive precisando che:

- Prestazioni di lavoro esclusivamente personali: devono intendersi quelle rese personalmente dal collaboratore senza una minima organizzazione e/o senza avvalersi dell'apporto, sia pur minimo, di altri soggetti; questo indicatore non si realizza qualora il collaboratore operi come re-

Sanzioni amministrative applicabili in caso di riqualificazione del co.co.co.

Precetto e norma sanzionatoria	Obbligo	Sanzione Amministrativa	Diffida (art. 13, D. Lgs. 124/04)
Art. 4-bis, co. 2, D.Lgs. n. 181/2000 e s.m.i.; Art. 19, co. 2, D.Lgs. n. 276/2003	Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto e comunque prima dell'inizio dell'attività di lavoro, una copia della lettera di assunzione (o documento equipollente)	Da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato	Si
Art. 9 bis, co. 2, 2-bise 2-ter, Legge n. 608/1996 e s.m.i.; Art. 19, co. 3, del D.Lgs. n. 276/2003	Il datore di lavoro, entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del relativo rapporto, deve comunicare al servizio competente gli estremi dell'assunzione del lavoratore subordinato	Da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato	Si

altà d'impresa o abbia a sua volta dei dipendenti/collaboratori.

- Prestazioni svolte in via continuativa: possono considerarsi tali quelle che si ripetono in un determinato arco temporale comportando un impegno costante e abbastanza lungo del collaboratore a favore del committente, finalizzato al conseguimento di una reale utilità.

- Svolgimento delle prestazioni etero-organizzate dal committente: si concretizzano allorché sia il committente a definire quantomeno i tempi e il luogo di lavoro; difatti, afferma la nota ministeriale, «ogniquale volta il collaboratore operi all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto a osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente, si considerano avverate le condizioni di cui all'art. 2, comma 1» del dlgs n. 81/2015.

In pratica va lasciata al collaboratore piena autonomia operativa con facoltà di decidere «quando», «come» e «dove» svolgere la prestazione oggetto del contratto; solo garantendo questa libertà organizzativa a favore del lavoratore il rapporto potrà definirsi genuinamente di collaborazione.

Un chiarimento cruciale fornito dal ministero del lavoro riguarda il fatto che le suddette tre condizioni devono verificarsi congiuntamente affinché al rapporto di collaborazione vengano, in via amministrativa, estese le specifiche tutele previste per il lavoro subordinato. Non è quindi sufficiente che, al vaglio ispettivo, venga

accertata la sussistenza soltanto di uno degli indicatori sopra detti.

Risulta, pertanto, evidente come sia oggi radicalmente mutata la prospettiva rispetto al passato quando, per disconoscere un co.co.pro., l'organo di vigilanza procedeva alla verifica della sussistenza di un tangibile e ben identificabile progetto di lavoro e alla ricerca degli elementi caratterizzanti la subordinazione come la sottoposizione del collaboratore al potere direttivo e di controllo (c.d. etero-direzione ex art. 2094 c.c.) e disciplinare da parte del committente.

Dal 1° gennaio di quest'anno, qualora venga riscontrata la contestuale presenza di tutte le condizioni previste dall'art. 2, comma 1, il personale ispettivo si limiterà ad applicare la disciplina del contratto di lavoro dominante nel nostro ordinamento. A questo riguardo la nota ministeriale, facendo leva sulla generica formulazione utilizzata dal legislatore, afferma che alle pseudo collaborazioni verranno integralmente applicati gli istituti legali e contrattuali previsti dalla vigente regolamentazione a favore del rapporto di lavoro subordinato quali, per esempio, il trattamento retributivo, l'orario di lavoro, l'inquadramento previdenziale e fiscale, la disciplina in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, gli ammortizzatori sociali, le tutele previste in caso di licenziamenti illegittimi ecc. Così facendo viene, di fatto, parzialmente semplificato il compito degli ispettori del lavoro che non dovranno più procedere, come invece avveniva in passato, a riqualificare il rapporto contrattuale riconducendolo

nell'alveo della subordinazione ma, più semplicemente, si limiteranno ad attribuire al contestato rapporto una regolamentazione identica a quella del lavoro subordinato.

Nella nota ministeriale si legge, inoltre, che non restano immuni dal vaglio di legittimità neppure i rapporti di collaborazione instaurati dopo il 25/6/2015 i quali, pertanto, verranno pure sanzionati nel caso che presentino le caratteristiche della c.d. «etero-organizzazione» introdotte dalla riforma.

Sulla base delle istruzioni ministeriali, pertanto, al pseudo committente verranno contestate le sanzioni in materia di collocamento (si veda tabella), le eventuali sanzioni previste dal dlgs n. 66/2003 in caso di violazione della disciplina sui tempi di lavoro, il recupero dei contributi connessi al differente inquadramento previdenziale del lavoratore nell'ambito della gestione lavoratori dipendenti, l'eventuale emissione del provvedimento di diffida accertativa relativamente alle differenze retributive maturate a favore del lavoratore, ecc.. In coerenza con un ormai consolidato orientamento ministeriale, invece, per il falso collaboratore non potranno essere applicate le sanzioni relative alle infedeli registrazioni dei dati sul libro unico del lavoro.

Trattandosi di una norma introdotta all'evidente scopo di tutelare i diritti dei lavoratori, i pseudo collaboratori non dovrebbero, peraltro, rientrare nel computo della base occupazionale aziendale in tutti quei casi in cui specifiche disposizioni, di legge o di contratto, fanno riferimento al numero dei lavoratori subordinati (es.

legge n. 68/1999 contenente le norme per il diritto al lavoro dei disabili).

Collaborazioni in deroga. Riprendendo alcune eccezioni già individuate dalla previgente disciplina, l'art. 2 della riforma prevede che restino comunque «salve» dall'eventuale riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato:

- le collaborazioni normative dai Ccnl (sottoscritti dalle Oo.ss. in possesso del maggior grado di rappresentatività, secondo quanto chiarito nell'interpello n. 27/2015) in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore con specifica definizione del trattamento economico e normativo da applicare ai collaboratori;

- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione negli appositi albi;

- le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

- le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni ex art. 90, legge n. 289/2002 nonché in favore del Coni stesso e delle Federazioni sportive nazionali (cfr. Interp. n. 6/2016).

Con la risposta a interpello n. 5/2016 il ministero del lavoro, inoltre, ha esteso il perimetro di esenzione anche ai rapporti di collaborazione dei produttori e intermediari assicurativi nella misura in cui tali rapporti vengano svolti nel rispetto delle disposizioni speciali di cui al dlgs n. 209/2005 (c.d. Codice delle Assicurazioni private) nonché delle clausole previste dalla contrattazione collettiva di settore.

La circolare n. 3/2016, tuttavia, fa presente che anche per le collaborazioni in deroga, qualora fosse accertata l'etero-direzione, scatterebbe comunque la conversione del rapporto in termini di subordinazione (non è sufficiente la verifica della mera etero-organizzazione).

Per quanto concerne, infine, la procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 54 la nota ministeriale condivisibilmente chiarisce che tale procedura, ricorrendone le condizioni, è compatibile con la fruizione dell'esonero contributivo previsto dalla legge di Stabilità 2016.